

› Nieuwsbrief

Bijeenkomsten over stuklopen cao WWb druk bezocht

De afgelopen weken hebben we 13 druk bezochte bijeenkomsten georganiseerd, waarbij zowel leden alsook niet-leden van bijna alle waterbedrijven ruim vertegenwoordigd zijn geweest. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we het proces tot op heden duidelijk uiteengezet en hebben we met de aanwezigen gediscussieerd over de inhoud van het integrale cao bod van de werkgevers.

Geconcludeerd mag worden dat de leden massaal het standpunt van de gezamenlijke kadergroep ondersteunen. En dat betekent concreet dat er een oplossing moet worden gevonden voor de twee knelpunten, die nu deel uitmaken van het integrale cao bod van de werkgevers.

Knelpunt 1: aanpakken salarisgaranties

De leden vinden het onverteerbaar dat de werkgevers misleidende informatie en geen openheid van zaken geven.

- De werkgevers hebben, geheel tegen alle verhoudingen in, ervoor gekozen om het onderzoek alleen te doen en de vakorganisaties te 'overvallen' met de resultaten.
- De werkgevers doen voorkomen alsof onze salarissen ten opzichte van 2006 6% zijn uitgelopen ten opzichte van de algemene markt. Dit is niet het geval. Destijds hebben we er bewust voor gekozen om het ijkpunt op 106% te zetten, vanwege de positie van de bedrijven.
- De werkgevers hebben naar buiten nog niet gemeld wat hun concrete doelstellingen op termijn zijn. Uit de informatie kunnen werknemers alleen opmaken dat de werkgevers voornemens zijn om deze cao-ronde in te grijpen in de salarisgaranties (nu is de ingreep nog beperkt).

Oplossingsrichting:

De leden willen een paritair onderzoek waarbij de vakorganisaties ook input kunnen leveren en invloed kunnen uitoefenen op de keuzes voor bepaalde aannames in het onderzoek. Bovendien moet in dat onderzoek alles worden meegenomen. Dat betekent dat er ook gekeken moet worden naar de constatering die gedaan zijn in het loonlijnonderzoek. Neem bijvoorbeeld de constatering dat onze sector in tegenstelling tot andere cao's geen uitloopschalen kent. Wanneer we de uitloopschalen betrekken in de discussie, dan moet al snel geconstateerd worden dat de omvang van onze salarisgaranties relatief gezien veel beperkter is, dan de werkgevers nu doen voorkomen.

Knelpunt 2: ontbreken van fatsoenlijk flankerend beleid in de consignatieregeling

De leden vinden het onacceptabel dat werkgevers werknemers opzadelen met onaanvaardbare risico's.

- Onafhankelijk onderzoek toont aan dat werknemers op latere leeftijd een zwaardere belasting ervaren tijdens het draaien van de consignatiediensten. In de cao Ziekenhuizen is juist dit jaar een leeftijdsgrens van 58 jaar opgenomen.

› Vermenigvuldigen en verspreiden

- Werkgevers kiezen voor de optie van een vrijwillige medische keuring, waardoor werknemers het risico lopen om voor de hele functie afgekeurd te worden als de consignatiedienst onlosmakelijk met de functie verbonden is.
- De voorgestelde overgangsregeling creëert een wig tussen jong en oud. Werknemers van 50 jaar en ouder behouden de huidige uittreedleeftijd en jongeren mogen doorwerken tot 65 of 67 jaar.

Oplossingsrichting:

De leden willen een leeftijdsgrens van 58 jaar in de cao waarop werknemers vrijwillig kunnen stoppen met de consignatiedienst, ook al betekent dit dat een groot aantal leden hierdoor tot wel 3 jaar langer door moeten werken in de consignatieregeling.

Wij hebben vernomen dat de Werkgeversvereniging Waterbedrijven op 9 november as. een ledenvergadering heeft uitgeschreven. Wij willen de uitkomsten van dit overleg afwachten, alvorens wij een ultimatumbrief aan de werkgevers zullen verzenden. Op 17 november as. zullen partijen elkaar treffen om de resultaten van deze WWb-ledenvergadering te vernemen.

Uiteraard houden wij u op de hoogte van ontwikkelingen.

Danielle Wiek, Abvakabo FNV
Rik Vergunst, CNV Publieke Zaak

Deventer, 8 november 2011